



**Moscati**  
Energia

Via Sant'Aspreno 13  
80133 Napoli (NA)

C.F. e P.IVA 06422371218

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

(REDATTO AI SENSI DELL'ART.6 DEL D. LGS. 231/01)

### **- PARTE GENERALE -**

EDIZIONE 04 del 16/03/2022

Adozione: Consiglio di Amministrazione del 16/03/2022

Verifica e vigilanza: Organismo di Vigilanza del 15/02/2022

<b>REVISIONI</b>				
<b>N. progressivo modifica</b>	<b>N. edizione</b>	<b>Oggetto della modifica alla sezione</b>	<b>Data</b>	<b>Data approvazione CdA</b>
0	01	Emissione 1	-	17/03/2014
1	02	Emissione 2 - Aggiornamento normativo	21/09/2016	27/01/2017
2	03	Emissione 3 - Aggiornamento normativo	31/08/2018	04/10/2019
3	04	Emissione 4 - Aggiornamento normativo	15/02/2022	16/03/2022

## **Indice**

<b>1. LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO</b>	<b>3</b>
1.1 Dati generali	3
1.2 Attività	3
1.3 Struttura aziendale (Modello di Governance)	4
1.4 Principi ispiratori della struttura di Governance	4
1.5 L'assetto organizzativo	5
<b>2. I PROFILI GIURIDICI DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE DEFINITI DAL D. LGS. 231/01</b>	<b>6</b>
2.1 La responsabilità amministrativa secondo la disciplina introdotta dal Decreto 231/01	6
2.2 Fattispecie di reato	8
2.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	11
2.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello	14
2.5 I reati commessi all'estero	15
2.6 Sanzioni	15
2.7 Le vicende modificative dell'ente	16
2.8 Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria	17
<b>3. MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO</b>	<b>20</b>
3.1 Premessa	20
3.2 Gli obiettivi perseguiti da Moscati Energia con l'adozione del Modello	20
3.3 Le finalità del Modello e le fasi metodologiche per la sua predisposizione	21
3.4 I destinatari del Modello	22
3.5 La struttura e l'organizzazione del Modello	22
3.6 Lo sviluppo del Modello	23
3.6.1 Premessa	23
3.6.2 Raccolta ed analisi di tutta la documentazione	25
3.6.3 Identificazione dei processi e delle attività a rischio	25
3.6.4 Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio	26
3.6.5 Gap Analysis	26
3.6.6 Definizione dei protocolli e del Modello	26
3.6.7 Strumenti per la prevenzione dei Reati Dolosi	27
Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.	27
Sistema organizzativo	27
Prassi o Procedure manuali ed informatiche	28
Poteri autorizzativi e di firma	28
Sistema di controllo di gestione	28
Comunicazione al personale e sua formazione	28
3.6.8 Strumenti per la prevenzione dei Reati Colposi	29
Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati	29
Struttura organizzativa	29
Formazione e addestramento	29

Comunicazione e coinvolgimento	30
Sistema di monitoraggio della sicurezza	30
3.6.9 I principi di controllo	31
3.6.10 I rapporti tra Modello e Codice Etico	32
3.6.11 Il Sistema delle Responsabilità	32
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>34</b>
4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	34
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	35
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	36
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	37
4.5 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	38
4.6 Protezione delle segnalazioni ("Whistleblower protection")	39
4.7 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza	40
4.8 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	41
Ineleggibilità	41
Decadenza	42
Sospensione	43
<b>5. IL CODICE ETICO</b>	<b>44</b>
5.1 Premessa	44
5.2 Contenuti del Codice Etico	44
<b>6. IL SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>45</b>
6.1 Premessa	45
6.2 Le violazioni del Modello	45
6.3 Le Sanzioni	45
6.4 Misure nei confronti dell'organo amministrativo	46
6.5 Misure nei confronti del personale dipendente	46
6.6 Misure nei confronti dell'organo di controllo	49
6.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e partner	49
<b>7. LA GESTIONE DEL PERSONALE</b>	<b>50</b>
7.1 La selezione del personale	50
7.2 La selezione e la gestione dei collaboratori esterni	50
7.3 Informazione e formazione del personale	50
<b>8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA AI TERZI</b>	<b>52</b>
<b>9. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE</b>	<b>53</b>
<b>10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b>	<b>54</b>

## 1. LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

### 1.1 Dati generali

Moscati Energia S.r.l. (di seguito anche "**Moscati Energia**" o la "**Società**") fa parte del gruppo Siram S.p.A. (di seguito anche il "**Gruppo**"), che si colloca nel ristretto numero d'aziende, leader del mercato, nel campo:

- dei servizi per l'energia;
- dei servizi di manutenzione di tutti gli impianti tecnologici e dell'impiantistica;
- della manutenzione globale degli edifici.

Nella tabella seguente sono riportati i dati generali aziendali:

<b>Denominazione</b>	Moscati Energia S.r.l.
<b>Sede Legale</b>	Napoli (NA), Via Sant'Aspreno 13 – 80133
<b>Sede Operativa</b>	Avellino (AV), Contrada Amoretta - 83100
<b>Iscrizione C.C.I.A.A.</b>	06422371218
<b>Partita IVA</b>	06422371218
<b>Posizione INPS</b>	4935815702
<b>CCNL applicato</b>	CCNL Industria Metalmeccanica e dell'Installazione di Impianti CCNL per Dirigenti del settore Industria e dei Servizi
<b>Telefono</b>	081 6190001
<b>PEC</b>	moscatienergia@legalmail.it

### 1.2 Attività

Moscati Energia nasce come società di progetto dedicata alla progettazione, costruzione e gestione della centrale elettrica dell'Azienda Ospedaliera San Giuseppe Moscati di Avellino.

L'opera realizzata è un impianto di trigenerazione destinato alla produzione di energia elettrica, termica e frigorifera a disposizione della nuova città Ospedaliera di Avellino, in forza della concessione trentennale facente parte dell'accordo tra le parti.

Per la realizzazione e gestione del progetto, Moscati Energia, controllata da Siram S.p.A. al 100%, non utilizza finanziamenti pubblici, ma solo capitali messi a disposizione dall'azienda.

Tra le attività e gli obiettivi della Moscati Energia vi è anche quello di soddisfare alcuni obiettivi di utilità collettiva, come il risparmio energetico e un impatto ambientale ridotto.

### **1.3 Struttura aziendale (Modello di Governance)**

La Società Moscati Energia è una società a responsabilità limitata.

La struttura di *governance* adottata da Moscati Energia segue il modello tradizionale definito dal Codice Civile, che prevede un organo amministrativo ed un organo di controllo con funzioni rispettivamente di governo e di controllo.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per il conseguimento degli scopi sociali e per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatta eccezione soltanto per quegli atti che a norma di legge e dello Statuto sono di esclusiva competenza dell'Assemblea.

L'organo di controllo ha il compito di vigilare ai sensi dell'art. 2403 c.c. sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Anche il controllo contabile sulla società ai sensi dell'art. 2409 bis c.c. è stato affidato all'organo di controllo.

### **1.4 Principi ispiratori della struttura di Governance**

Le scelte di *corporate governance* di Moscati Energia si ispirano ai principi di responsabilità, imparzialità ed onestà.

Il Codice Etico di Moscati Energia rappresenta una sorta di manifesto del modo di intendere la conduzione dell'impresa. In quanto tale, esso si colloca idealmente a monte dell'intero sistema di *corporate governance* e rappresenta una sorta di "codice di comportamento", definendo, in termini programmatici, il corpus di principi verso cui la Società orienta il proprio operare ed agire.

Il Codice Etico indica gli obiettivi ed i valori dell'attività d'impresa, con riferimento ai principali soggetti con i quali Moscati Energia si trova quotidianamente ad interagire: azionisti, clienti, fornitori, mercato, comunità, dipendenti e collaboratori.

Dai valori espressi nel Codice Etico discende l'organizzazione societaria in senso stretto e, quindi, lo Statuto, il quale definisce struttura, strumenti, organi della Società e loro funzionamento, in coerenza con le opportunità concesse dalla legge e nel rispetto dello schema "tradizionale" della ripartizione dei ruoli di definizione delle strategie, di gestione e di vigilanza, basato sul sistema di bilanciamento e controllo proprio della dialettica tra organo amministrativo e organo di controllo, entrambi nominati dall'Assemblea dei Soci, che si colloca in posizione apicale, rispetto alla supervisione, gestione e controllo.

In relazione alle tre diverse attività citate in precedenza, si precisa che:

- per **supervisione strategica** viene intesa l'individuazione degli obiettivi strategici aziendali e la verifica della relativa attuazione;
- per **gestione** si intende la conduzione dell'attività aziendale, finalizzata alla realizzazione della strategia precedentemente elaborata;
- per **controllo** si intende la verifica della regolarità dell'attività e nell'adeguatezza degli assetti organizzativi della Società.

### **1.5 L'assetto organizzativo**

L'assetto organizzativo identifica le figure apicali alle quali vengono fatte risalire le responsabilità operative e di controllo dei processi aziendali, per le quali si rimanda all'*Organigramma Generale* approvato dal Legale Rappresentante.

Dal punto di vista strutturale, Moscati Energia è organizzata con una Sede Legale con funzioni di indirizzo strategico, coordinamento e supervisione al processo di business e da una Unità Operativa localizzata presso l'Energy Center – c/o A.O. S. Giuseppe Moscati di Avellino – Contrada Amoretta Avellino.

## **2. I PROFILI GIURIDICI DI RESPONSABILITA' DELL'ENTE DEFINITI DAL D. LGS. 231/01**

### **2.1 La responsabilità amministrativa secondo la disciplina introdotta dal Decreto 231/01**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il "**Decreto**"), attuando la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del Decreto, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il Decreto si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della società, considerata *"quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente"* (così la relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di

pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale, e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal Decreto: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che Moscati Energia si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti da Paesi diversi dall'Italia. Tale aspetto sarà vagliato per quanto qui rilevante nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti soggetti sottoposti).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono

le medesime funzioni in una *"unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Moscati Energia sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle *"persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale"*. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che *"la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale"*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l'importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell'ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte dalla società, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà in seguito.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo si identifica con l'individuazione di una colpa dell'organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Le dette regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

## **2.2 Fattispecie di reato**

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle

sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria, nelle sue successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 e seguenti i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il limite all'applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella all'originaria contenuta nel Decreto.

Alla data di approvazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "**Modello**"), in revisione n. 4, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate<sup>1</sup>:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto)<sup>2</sup>
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del Decreto)<sup>3</sup>;
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 del Decreto)<sup>4</sup>;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis del Decreto)<sup>5</sup>;
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto)<sup>6</sup>;
7. Reati societari (Art. 25-ter del Decreto)<sup>7</sup>;
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater del Decreto)<sup>8</sup>;

---

<sup>1</sup> Aggiornato alla data del 15 dicembre 2021 (ultimo provvedimento inserito: Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195).

<sup>2</sup> Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016.

<sup>3</sup> Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015.

<sup>4</sup> Articolo modificato dalla L. n. 190/2012.

<sup>5</sup> Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016.

<sup>6</sup> Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.

<sup>7</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015.

<sup>8</sup> Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1 del Decreto)<sup>9</sup>;
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies del Decreto)<sup>10</sup>;
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies del Decreto)<sup>11</sup>;
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies del Decreto)<sup>12</sup>;
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto)<sup>13</sup>;
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)<sup>14</sup>;
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto)<sup>15</sup>;
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto)<sup>16</sup>;
17. Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto)<sup>17</sup>;
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto)<sup>18</sup>;
19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)<sup>19</sup>;
20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)<sup>20</sup>;
21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies del Decreto)<sup>21</sup>;
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies del Decreto)<sup>22</sup>;
23. Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies del Decreto)<sup>23</sup>;
24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto)<sup>24</sup>.

I reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

<sup>9</sup>Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006.

<sup>10</sup>Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003.

<sup>11</sup>Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005.

<sup>12</sup>Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007.

<sup>13</sup>Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014.

<sup>14</sup>Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021.

<sup>15</sup>Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.

<sup>16</sup>Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009.

<sup>17</sup>Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015.

<sup>18</sup>Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012.

<sup>19</sup>Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

<sup>20</sup>Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale.

<sup>21</sup>Articolo introdotto dall'art. 5, Legge 167/2017.

<sup>22</sup>Articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019.

<sup>23</sup>Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020.

<sup>24</sup>Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono potenzialmente rilevanti per la Società.

Si rimanda all'allegato 3 – "tabella di valutazione applicabilità reati presupposto" ed ai report di *risk assessment* svolti dalla Società per i dettagli.

### **2.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente**

Laddove sia commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere secondo il Decreto solo se l'autore del reato appartiene ad una di queste due categorie:

- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dall'organo amministrativo ad esercitare attività di gestione o direzione della Società. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;
- soggetti «subordinati», tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta.

E' evidente l'esigenza del Decreto di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti, i consulenti e le altre società del Gruppo, che, su mandato della Società, compiono attività nel suo interesse. Assumono, infine, rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

La **seconda condizione oggettiva** è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della Società, ovvero la Società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l' "interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.
- il "vantaggio" sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Il Decreto non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato trovi ragione nell'interesse della società. Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della Società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente e talvolta anche contro l'interesse della Società, ovvero nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

I criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, invece, stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è rimproverabile all'ente.

Il reato non è rimproverabile all'ente se l'ente - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l'ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione ovvero mancato rispetto di standard doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa non corretta oppure a deficit strutturali dell'organizzazione aziendale.

Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato, quando la responsabilità afferisca alla realizzazione di un reato doloso. Quando invece l'ente sia chiamato a rispondere per la realizzazione di un reato colposo (ipotesi oggi prevista dall'art. 25-septies del Decreto), allora il coefficiente di rimproverabilità dell'organizzazione dovrà essere valutato diversamente, intrecciandosi strettamente con i profili di colpa della persona fisica responsabile del reato.

In ogni caso, affinché il reato non sia imputato all'ente sotto il profilo soggettivo, esso deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che l'esercizio dell'attività di impresa si svolga in modo da prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito anche "OdV" o "**Organismo di Vigilanza**") di cui all'art 6 lettera b) del Decreto;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto OdV, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo sul Modello. All'OdV è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità dell'attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, all'Organismo sono assegnati i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- richiesta di eventuale aggiornamento del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- coordinamento con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente, sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso riguardo alla colpevolezza dell'ente e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente: oltre alle tre condizioni sopra indicate, la Società deve anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché la Società deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria

colpa di organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge: tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse della Società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

#### **2.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello**

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della Società.

Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo nel caso in cui esso risulti:

- efficace, ossia solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, si richiede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società o quando vi sono aggiornamenti normativi che introducono nuovi reati presupposto.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello servono, innanzitutto, a garantire che l'attività svolta dalla Società rispetti la legge e il Codice Etico. Queste regole devono consentire alla Società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di uno dei reati rilevanti per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

## 2.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

## 2.6 Sanzioni

Brevemente vengono riportate le sanzioni previste dal Decreto a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, Decreto, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste ed, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 Decreto, ai reati, quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis Decreto, per il delitto di corruzione tra privati, di cui all'art. 25-ter, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater Decreto, nonché dei delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies Decreto, per i reati i Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui all'art. 25-octies.1 ed i tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.
- Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, Decreto).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

## **2.7 Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## **2.8 Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria**

L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "**Linee guida di Confindustria**") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello.

Nel settore oggetto di attività della Società non esistono ad oggi Linee guida pertanto verranno seguite quelle indicate da Confindustria tenendo conto della realtà aziendale e delle peculiarità del settore di operatività.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate, da ultimo, nel mese di giugno 2021.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò occorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello.

Inoltre occorre procedere alla individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

### **3. MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

#### **3.1 Premessa**

La decisione di Moscati Energia di adottare un Modello ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società nei confronti dei propri stakeholders.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, Moscati Energia ha ritenuto opportuno adottare un Modello che unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

Moscati Energia è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e ad intervenute modifiche al Decreto, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo. In particolare, Moscati Energia, nell'ambito delle attività di aggiornamento periodico del Modello condotte, ha considerato non solo l'inserimento di nuove fattispecie di reato connesse all'evoluzione della normativa di riferimento, ma anche gli accadimenti societari occorsi nonché eventuali segnali di rischio individuati e rilevanti anche ai fini dell'applicazione della predetta normativa.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e preparare i protocolli delle attività svolte all'interno della Società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In tale ottica, l'adozione del Modello assicura altresì l'importante risultato di informare il personale della Società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società stessa nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito delle attività svolte, mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

#### **3.2 Gli obiettivi perseguiti da Moscati Energia con l'adozione del Modello**

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto e allo stesso tempo quello di consentire a Moscati Energia di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni del Decreto.

La Moscati Energia è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole, anche in considerazione delle peculiarità del business svolto, dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

### **3.3 Le finalità del Modello e le fasi metodologiche per la sua predisposizione**

Il Modello, unitamente al Codice Etico, costituisce uno strumento di sensibilizzazione di tutti gli stakeholders di Moscati Energia e ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per loro stessi, ma anche per la Società consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

Attraverso l'adozione del Modello, Moscati Energia si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del Decreto;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- stabilire un sistema di poteri autorizzativi e di firma per garantire una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- implementare un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- formare il personale sui contenuti del Codice Etico e del Modello e più in generale circa i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i "Destinatari" del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- prevedere un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e

interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- nominare ed attribuire ad un OdV specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello.

### 3.4 I destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito anche i "**Destinatari**") del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

1. i componenti dell'organo amministrativo e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
2. i responsabili di funzione ed i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);
3. gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti delle altre eventuali società del Gruppo che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree sensibili;
4. i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società<sup>25</sup>;
5. i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di Moscati Energia<sup>26</sup>;
6. più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell'interesse della Società.

### 3.5 La struttura e l'organizzazione del Modello

Il Modello<sup>27</sup> si compone di due parti distinte:

- **Parte generale** - illustra la funzione e i principi del Modello, individua e disciplina le sue componenti essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, il Sistema Sanzionatorio, la selezione e la formazione del personale, nonché la diffusione, l'applicazione e l'adeguatezza del Modello;
- **Parte Speciale** - illustra ed approfondisce l'analisi delle attività operative dell'ente per alcune categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato

---

<sup>25</sup>Tali soggetti sono considerati destinatari del Modello anche se il rapporto contrattuale è con un'altra società del Gruppo, se essi nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

<sup>26</sup>Tali soggetti sono considerati destinatari del Modello anche se il rapporto contrattuale è con un'altra società del Gruppo, se essi nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

<sup>27</sup>E' strettamente collegato al Modello il **Codice etico, che** contiene l'insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interesse"(dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Esso rappresenta un documento parallelo. I rapporti tra Modello e codice etico sono esplicitati nell'apposito paragrafo.

potenziali, a seguito dell'identificazione delle aree "sensibili" con indicazione dei presidi (sistema di deleghe e protocolli) atti a contenere il rischio stesso.

**Al Modello sono allegati i seguenti elaborati:**

**Allegato 1 – Lista di distribuzione:** garantisce la diffusione, l'aggiornamento e la conoscenza del Modello in forma controllata, verso tutti i Destinatari (in forma controllata);

**Allegato 2 – Organigramma aziendale:** organigramma funzionale nominativo;

**Allegato 3 – Tabella di identificazione dei rischi:** elenca tutti i reati presupposto individuati dal Decreto e ne valuta l'applicabilità o meno all'Ente e il livello di rischio ad esso associato. Nel caso di "non applicabilità" esplica anche le motivazioni. L'analisi collegata alla valutazione dei possibili rischi (specifico – residuale o remoto) viene, invece, esplicitata nel Risk Assessment (allegato 4);

**Allegato 3.1 – Matrice processi - reati - funzioni:** identifica i processi aziendali, i reati associati e le funzioni coinvolte negli stessi;

**Allegato 4 – Risk Assessment:** tabella riepilogativa della mappatura dei rischi e della gap analysis. (v. paragrafo 3.6.5).

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Moscati Energia i seguenti documenti:

- le procedure ed i protocolli aziendali;
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema sanzionatorio;
- le Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

**Allegato 5 – Codice Etico del Gruppo Siram:** documento contenente i valori, i principi deontologici e di comportamento del Gruppo Siram. Il Gruppo Siram si impegna a promuovere regole di comportamento basate su un sistema di valori diffusi e condivisi improntati all' Etica, alla Responsabilità e alla Trasparenza;

**Allegato 6 – Guida etica del Gruppo Veolia:** documento contenente i valori, i principi deontologici e di comportamento del Gruppo Veolia;

**Allegato 7 – Codice di condotta anticorruzione del Gruppo Veolia:** documento che descrive i principi e le azioni che devono essere seguiti affinché sia rispettato l'impegno del Gruppo a proibire, senza riserva alcuna, tutte le forme di corruzione e comportamenti alla stessa assimilabili o equivalenti e a conformarsi alle regolamentazioni e alle pratiche migliori in questo campo.

### 3.6 Lo sviluppo del Modello

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Modello è stato predisposto da Moscati Energia tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del Decreto e le Linee guida di Confindustria.

Di seguito vengono descritte le fasi nelle quali la Moscati Energia ha articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli volti a prevenire i reati.

### 3.6.1 Premessa

Un concetto fondamentale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale.

Se nella logica economica il rischio può ritenersi accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere, nell'ambito dell'ambito di applicazione del Decreto è importante definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal latino ***ad impossibilia nemo tenetur***, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello quale esimente espressa dal citato Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*".

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) in violazione del Modello (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta del Modello appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Pertanto, premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal Decreto, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è regolare e presidiare le attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione,

tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, nel caso di reati dolosi, solo se realmente voluti dall'agente sia come condotta che come evento.

Il Modello e le relative misure devono essere implementate in modo che l'agente non solo debba "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma possa attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni della Società. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, è costretto a "forzare", deve essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio di seguito esposta ha valenza generale. Il procedimento descritto può essere infatti applicato a varie tipologie di rischio.

### **3.6.2 Raccolta ed analisi di tutta la documentazione**

Per pianificare le attività interne di identificazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema di controllo interno correlato, Moscati Energia provvede a raccogliere ed esaminare la documentazione di carattere organizzativo - procedurale eventualmente presente in azienda (procedure, organigrammi, sistema delle deleghe e delle procure, ordini di servizio, job description e mappatura delle competenze, eventuali registrazioni ed evidenze dei processi interni, piani ed evidenze di internal audit, ecc.). Inoltre viene condotta un'analisi storica dei casi già emersi nel passato relativi a procedimenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal Decreto.

La raccolta della documentazione della struttura societaria ed organizzativa e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha consentito di individuare i processi/attività sensibili ed una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della predetta attività, la Società procede alla predisposizione di un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del progetto di adozione o aggiornamento del Modello.

### **3.6.3 Identificazione dei processi e delle attività a rischio**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

Sono state identificate le aree sensibili rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

E' stata effettuata un'analisi delle varie policy e procedure, sono state condotte interviste da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della società. I risultati degli incontri, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, consentono di individuare i profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal Decreto. Per ciascuna attività, si è poi provveduto ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

#### **3.6.4 Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio**

L'attività è stata effettuata attraverso l'organizzazione di incontri specifici con i Responsabili della Moscati Energia, resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso degli incontri medesimi e la consegna di materiale esplicativo (quando ritenuto necessario), ivi incluso l'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto.

I risultati di tale attività sono stati raccolti attraverso interviste personali con i principali responsabili aziendali che hanno anche lo scopo di indicare, per ciascuna di tali attività, il profilo di rischio potenziale e la ragione di sussistenza di tale profilo di rischio (profili di rischio-reato potenziali) e di stabilire le modalità di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione ai controlli preventivi esistenti a presidio dei rischi derivanti.

#### **3.6.5 Gap Analysis**

Le interviste personali riassumono, inoltre, con riferimento a ciascun profilo di rischio-reato potenziale, le occasioni, anch'esse potenziali, di commissione dei reati stessi nonché, con riferimento a ciascuna delle principali modalità di loro realizzazione individuate:

- i meccanismi di controllo rilevati nell'ambito della Funzione/Direzione considerata;
- l'adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;
- i suggerimenti utili a porre rimedio ad eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

Le situazioni di rischio e dei relativi presidi sono state confrontate con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a richiedere al soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, l'implementazione degli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in

concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate ovvero non normate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

### **3.6.6 Definizione dei protocolli e del Modello**

I protocolli contengono la disciplina che il soggetto, avente la responsabilità operativa, ha contribuito ad individuare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Essi possono essere definiti come un insieme di regole e di controlli originati da un'analisi attenta di ogni singola attività e al fine della prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Fondati su un'attività di valutazione del sistema di controllo interno, i protocolli, con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate, intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo alle quali Moscati Energia deve adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Nei protocolli viene affermata:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la tracciabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico, che la Società adotta unitamente al presente Modello, e che rappresentano, proprio per esser state opportunamente strutturate sulla base delle esigenze espresse dal Decreto, uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività di tutti i dipendenti.

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal Decreto quelle che generalmente vengono ritenute le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello.

### **3.6.7 Strumenti per la prevenzione dei Reati Dolosi**

#### **Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.**

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto costituisce la base su cui viene costruito il sistema di controllo preventivo. Tali

principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti o invece essere oggetto di autonoma previsione.

### **Sistema organizzativo**

Deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi di gestione delle risorse umane. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali.

### **Prassi o Procedure manuali ed informatiche**

Occorre seguire prassi o procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e la funzione amministrativa finanziaria e/o di tesoreria. Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

### **Poteri autorizzativi e di firma**

Devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, e prevedere, se necessario, una indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

### **Sistema di controllo di gestione**

Deve essere in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

### **Comunicazione al personale e sua formazione**

Sono due importanti requisiti del Modello ai fini del suo buon funzionamento e la prevenzione dei reati. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico, il Modello ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i

flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

### **3.6.8 Strumenti per la prevenzione dei Reati Colposi**

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, per le fattispecie colpose valgono le seguenti indicazioni:

#### **Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati**

E' espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia.

#### **Struttura organizzativa**

E' necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (DL- Datore di Lavoro, DLS – Dirigente Delegato per la Sicurezza, RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

#### **Formazione e addestramento**

Sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello e la prevenzione dei reati. Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

### **Comunicazione e coinvolgimento**

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento deve essere realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale;
- gestione operativa.

Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'azienda, identifica le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza ed esercita una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione deve essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;

- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

### **Sistema di monitoraggio della sicurezza**

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda devono essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si deve sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

### **3.6.9 I principi di controllo**

Le componenti del Modello sopra descritte devono integrarsi in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- **"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".**

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal Regolamento UE 679/2016 (di seguito anche "GDPR") e dal DLgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

- **"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".**

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;

- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **“Documentazione dei controlli”.**  
Il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali, di rapporti di audit) l’effettuazione dei controlli di conformità e di compliance alle disposizioni di legge, ad eventuali regolamenti vigenti, alle regole ed alle disposizioni interne fissate dalla società stessa.

### **3.6.10 I rapporti tra Modello e Codice Etico**

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

### **3.6.11 Il Sistema delle Responsabilità**

Il Sistema delle Responsabilità di Moscati Energia è fondato su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai diversi livelli aziendali;
- una descrizione dei compiti e delle mansioni per le principali e più figure professionali (secondo quanto previsto dal CCNL, dalle *job description* e dalla mappatura delle competenze);
- un sistema di prassi e/o procedure che regolamentano i processi e le attività aziendali;
- una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti.

Il Sistema delle Responsabilità individuate è aggiornato e verificato dall'organo amministrativo delegato, che opera sempre nel rispetto della legge, del Codice Etico e del Modello e, in ogni caso, comunicando a tutto il personale le variazioni intervenute sul sistema stesso.

Le procure o deleghe conferite dall'organo amministrativo a determinati soggetti per operare in qualità di "apicale" nella Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolgono tale compito, viene verificato ed aggiornato dalla Direzione Risorse Umane e dalla Direzione Servizio Legale del Gruppo.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati previsti dal Decreto sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto di Moscati Energia rapporti con la P.A. ed in genere con i terzi devono essere dotati di formale delega scritta in tal senso; ove la delega abbia ad oggetto compiti o funzioni permanenti dovrà essere resa nota ai terzi mediante adeguate procedure di pubblicità legale (procura);
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico: i) i poteri del delegato, e ii) il soggetto cui il delegato riporta;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la delega di compiti specialistici deve essere fatta solo a favore di soggetti qualificati e dotati delle adeguate competenze tecnico-professionali;
- il conferimento di funzioni deve rispondere a criteri di effettività e integralità; le funzioni delegate dovranno essere svolte senza ingerenze da parte del delegante con l'avvertenza che la doverosa attività di controllo del delegante stesso non dovrà mai essere considerata attività di ingerenza.

Si intende per "**delega**" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "**procura**" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

## **4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6 comma 1 del Decreto prevede anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di sorveglianza.

La Società è conscia del ruolo fondamentale svolto dall'OdV, deputato alla verifica ed all'adeguamento del modello in azienda.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza dell'organo amministrativo. Quest'ultimo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge e garantendo sempre che l'OdV sia connotato da:

- **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, soltanto all'organo amministrativo.

Al fine di attribuire piena autonomia all'OdV, quest'ultimo ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società a tutta la documentazione senza la necessità di alcun consenso preventivo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo aziendale fermo restando però che l'organo amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza del suo intervento in quanto responsabile del funzionamento ed efficacia del Modello.

L'OdV dovrà, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo: relazioni di parentela con gli organi sociali o con il vertice, conflitti di interessi).

- **Professionalità**

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (es.: campionamento statistico, tecniche di analisi, metodologie di individuazione delle frodi) e giuridiche. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della Società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

- **Continuità d'azione**

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le proprie attività.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'OdV stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività e alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

#### **4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti dell'ODV sono espressamente definiti dal Decreto al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare sull'osservanza del Modello cui lo stesso si applica e sull'attuazione delle prescrizioni del Modello stesso nello svolgimento delle attività della Società;
- vigilare sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- curarne l'aggiornamento, proponendo le relative modifiche all'organo amministrativo.

In adempimento ai primi due compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili delle singole Aree Operative, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- vigilare sull'adeguatezza dei protocolli e segnalare all'organo amministrativo eventuali necessità di aggiornamento se necessarie rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello tra tutti i dipendenti, consulenti e partner;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri e in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale o triennale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili delle singole Aree Operative e Funzionali e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;

- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle Aree a Rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili delle singole Aree operative e Funzionali;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio da parte dei soggetti responsabili di siffatte aree;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

### **4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di Moscati Energia tre linee di reporting:

- la prima, su base continuativa (anche verbale), all'organo amministrativo della Società (e direttamente al Presidente dell'organo amministrativo, qualora si tratti di organo amministrativo collegiale);
- la seconda, con cadenza periodica, almeno annuale, nei confronti dell'organo amministrativo, dell'organo di controllo e del Consiglio di Amministrazione di Siram S.p.A.;
- la terza, in presenza di segnalazioni ricevute di particolare gravità, nei confronti di tutti i soggetti precedenti.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza di Moscati Energia potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Il rapporto scritto che l'Organismo di Vigilanza di Moscati Energia trasmette, con cadenza annuale, all'organo amministrativo, all'organo di controllo, e, se necessario, al Comitato Etico di Veolia Environnement (seconda linea di reporting) ha ad oggetto:

- una sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
- eventuali discrepanze tra le Procedure e il Modello;
- segnalazioni ricevute su eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni, nonché su fatti che possano integrare reati;
- procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
- valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- rendiconto delle spese eventualmente sostenute;

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

#### **4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il Decreto enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal protocollo specificamente dedicato, nonché dagli altri protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare, l'OdV deve ottenere tempestivamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto commessi nell'ambito dell'attività della Società;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es., provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati di cui al Decreto;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema organizzativo e del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluse quelle inerenti al sistema di poteri in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale).

Tali informazioni devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

L'Organismo di Vigilanza può proporre all'Organo Amministrativo le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV stesso, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti.

In ogni caso, l'OdV deve ricevere copia dei report periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in modo da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni

antifortunistiche del Modello. Altresì, deve essere informato in merito al sistema delle deleghe adottato dalla Società e ad ogni modifica che intervenga sullo stesso.

Il canale previsto è la casella di posta elettronica dedicata dell'OdV: [odv@moscatienergia.it](mailto:odv@moscatienergia.it).

#### **4.5 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

Tutti i destinatari del Modello devono segnalare eventuali violazioni del Modello stesso o condotte, da parte di altri destinatari del Modello, che possano integrare reati previsti dal Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. c) del Decreto, la Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.
- ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'OdV di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza;
- tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy;
- l'accesso all'archivio dovrà essere consentito solo da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza;
- sono sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività del destinatario delle segnalazioni/dell'OdV.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello possono essere effettuate anche attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati.

In tal senso, il soggetto apicale e/o il soggetto sottoposto che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico potrà:

- inviare una e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV: [odv@moscatienergia.it](mailto:odv@moscatienergia.it); o
- inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società presso la sede legale di Via Sant'Aspreno 13 – 80133 - Napoli; o
- rifarsi all'apposito canale di segnalazione del Gruppo Veolia <https://veolia.whispli.com/ethique> secondo quanto previsto dalla Guida Etica Veolia.

#### **4.6 Protezione delle segnalazioni ("Whistleblower protection")**

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione risulti poi fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà segnalare l'abuso all'OdV.

Moscati Energia si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

La Società non potrà tollerare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto le predette azioni a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello.

Nei confronti del dipendente che segnali in mala fede una violazione del Modello o trasmetta un'accusa falsa, potranno essere invece avviate procedure disciplinari.

Anche i consulenti e i partner della Società, in relazione all'attività svolta con Moscati Energia, possono effettuare le segnalazioni direttamente all'ODV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le informazioni riportate qui di seguito, che confluiscono in apposito documento redatto dall'OdV:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il dipendente è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;

- esistenza di testimoni;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del dipendente;
- se il dipendente ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il dipendente che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

L'Organismo di Vigilanza istituisce in ogni caso un canale di comunicazione interna che garantisca, la confidenzialità di quanto segnalato e la riservatezza del segnalante in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

Sono, in ogni caso, consentite segnalazioni anonime.

I segnalatori anonimi sono tuttavia invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza:

- qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.
- nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni;
- tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti;
- le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate;
- ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

#### **4.7 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

L'organo amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curriculum ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, l'organo amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo successivo.

Dopo l'accettazione formale, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

L'organo amministrativo è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca, per come individuata al successivo paragrafo 4.8.

Impregiudicato quanto precede, il membro dell'ODV ha facoltà di comunicare all'organo amministrativo la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dall'organo amministrativo in sua sostituzione, salvo parere contrario dell'organo amministrativo stesso. Il componente dell'Organismo di Vigilanza nominato in sostituzione dura in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanere il soggetto sostituito.

Resta inteso che la revoca per giusta causa comporta l'ineleggibilità del componente dell'OdV revocato.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo, tenendo conto di tutte le indicazioni di legge, delle Linee guida di Confindustria, del Codice etico e del Modello.

#### **4.8 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

##### **Ineleggibilità**

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c. .

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex art. 444 e ss. C.P.P. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del DLgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'organo amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV (in caso di OdV collegiale).

### **Decadenza**

Un componente dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla sua nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;

- condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 C.P.P.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione di cui al numero 8 del precedente elenco.

### **Sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10 comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modifiche ed integrazioni.

## **5. IL CODICE ETICO**

### **5.1 Premessa**

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un codice etico (o codice di comportamento).

In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono e formalizzano i principi etici e i valori cui la Società si ispira nella conduzione della propria attività.

Il Codice Etico è parte integrante ed essenziale del Modello e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali descritti nello stesso, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, e pone a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente.

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Il codice etico è un documento voluto ed approvato dall'organo amministrativo della Società.

### **5.2 Contenuti del Codice Etico**

In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a numerose fattispecie di reato, il contenuto del Codice Etico deve essere implementato tenendo in debita considerazione il rischio specifico di commettere quel determinato reato e deve prevedere l'introduzione di principi etici ad hoc.

## 6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 6.1 Premessa

L'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Ente all'adozione ed all'efficace attuazione di un Modello adeguato a prevenire la perpetrazione degli illeciti penali rilevanti ai fini di tale normativa, ha previsto l'introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

La definizione di un "idoneo sistema disciplinare" costituisce, quindi, uno dei requisiti essenziali del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare, che presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Codice di Comportamento o, in generale, di quelle previste dal Modello, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato).

### 6.2 Le violazioni del Modello

La violazione delle norme del Modello e del Codice Etico, nonché di tutte le procedure e policy aziendali costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

L'inosservanza delle norme del Modello e del Codice Etico, nonché di tutte le procedure e policy aziendali da parte dei destinatari, comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni (materiali o morali) eventualmente derivanti da tale inosservanza.

Nel novero dei soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari, devono comprendersi quelli indicati dagli artt. 2094 e 2095 del Codice Civile, quali i "prestatori di lavoro subordinato" e, ove non ostino norme imperative di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società.

### 6.3 Le Sanzioni

La comminazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della violazione commessa.

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale, per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione, sino al licenziamento<sup>28</sup>, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti.

---

<sup>28</sup>Nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2184 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), della Legge 604/1966 sui licenziamenti individuali nonché dei Contratti Collettivi di Lavoro. La violazione può comportare anche il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c..

Le sanzioni saranno comminate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- al comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- al ruolo ed alle mansioni del lavoratore;
- alle altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

Il sistema disciplinare deve essere costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con l'organo amministrativo di Moscati Energia

#### **6.4 Misure nei confronti dell'organo amministrativo**

In caso di violazione del Codice e del Modello nel suo complesso, nonché di tutte le procedure e policy aziendali da parte dell'organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea, per il tramite dell'organo di controllo, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

L'eventuale sanzione applicabile ai componenti dell'organo amministrativo è la revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

La medesima sanzione si applica anche laddove, per imperizia o negligenza, l'organo amministrativo abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure e policy aziendali o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

#### **6.5 Misure nei confronti del personale dipendente**

La violazione da parte del personale dipendente soggetto al CCNL, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e al Codice Etico, nonché di tutte le procedure e policy aziendali costituisce illecito disciplinare.

In particolare, per:

- **i Dirigenti:** in caso di violazione, verrà informato l'organo amministrativo e l'organo di controllo. In tal caso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello, nonché di tutte le procedure e policy aziendali da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal C.C.N.L. applicabile determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, e fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate,
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 C.C.,
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello, del Codice Etico, nonché di tutte le procedure e policy aziendali o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico, nonché di tutte le procedure e policy aziendali.

- **i Dipendenti (Operai, Impiegati e Quadri)**: i provvedimenti disciplinari irrogabili, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da Moscati Energia e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzioni pecuniarie o multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Restando ferme tutte le previsioni del CCNL di riferimento, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia comminato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla ricezione della contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di comunicare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento, motivandolo.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione, da parte del dirigente e/o dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, ecc.) o dal Codice Etico o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o dal Codice Etico o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo non equivoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Direttore delle Risorse Umane del Gruppo, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni morali o materiali alla Società (come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal Decreto).

#### **6.6 Misure nei confronti dell'organo di controllo**

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte dell'organo di controllo, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, l'organo di controllo abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

#### **6.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e partner**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Direzione Legale del Gruppo cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

All'organo amministrativo delegato fa capo la concreta applicazione della misura sopra richiamata, sentita la funzione aziendale che curava i rapporti in relazione al contesto nell'ambito del quale si è manifestata la condotta censurata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni morali o materiali alla Società (come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal Decreto).

## **7. LA GESTIONE DEL PERSONALE**

### **7.1 La selezione del personale**

Moscati Energia istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto per assicurare che la selezione (o le dimissioni) del personale avvengono utilizzando le informazioni disponibili in merito alla presenza di eventuali elementi di rischio-reato (es. referenze di precedenti datori di lavoro o di mercati o settori merceologici, analisi delle referenze, interviste di valutazione, ecc.).

Moscati Energia promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello tra il personale dipendente ed i soggetti apicali. A tutti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Moscati Energia ha adottato sulla base del presente Modello.

### **7.2 La selezione e la gestione dei collaboratori esterni**

La Società, tenendo conto anche dei suggerimenti forniti dall'OdV, istituisce appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili («Collaboratori esterni») nonché di partner con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di RTC, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio.

### **7.3 Informazione e formazione del personale**

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello verrà permanentemente inserito sulla rete locale, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale della Società.

Oltre alla diffusione del Modello sulla rete locale, vengono previste le seguenti attività:

- uno specifico corso rivolto ai responsabili delle singole aree Operative e a tutti i Dirigenti, Quadri ed impiegati direttivi della Società nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, vengono approfondite le previsioni contenute nel Modello adottato dalla Società, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti per il Decreto. Inoltre i Responsabili delle Unità

Operative vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale;

- una nota informativa a tutti i dipendenti e collaboratori della Società sull'adozione del Modello e del Codice Etico e dei riferimenti a cui inviare comunicazioni all'ODV;
- per quanto riguarda i Responsabili delle singole Funzioni, questi ultimi sottoscrivono una dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo e l'impegno ad applicarlo e a rendere edotti circa i contenuti e le prescrizioni i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, che verrà conservata a cura dell'Ufficio del Personale del Gruppo;
- viene prevista un'area dedicata sulla rete locale ove vengono pubblicati i documenti rilevanti relativi al Decreto.
- possibilità di rivolgersi ai Responsabili delle singole Funzioni per una pronta risposta, qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti;
- particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo (se non già ottenuta).

## **8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA AI TERZI**

Moscati Energia promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società.

A questo scopo, la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i soggetti terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico della Società.

La Società, previa proposta dell'ODV, potrà, inoltre:

1. fornire ai soggetti terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
2. inserire nei contratti con i soggetti terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei soggetti terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

I soggetti terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello.

Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello, dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Esse potranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza Moscati Energia utilizzando i canali di cui al paragrafo 4.4.

La Società garantisce ai soggetti terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

## **9. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE**

Il Modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- Attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello Organizzativo. In particolare devono essere rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello oltre ai poteri di delega ed i limiti di firma. I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.
- Verifiche delle procedure: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'Organismo di Vigilanza predispone per l'organo amministrativo della Società.

## 10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto e adottato dalla Società sulla base delle norme contenute nel Decreto nonché delle Linee guida di Confindustria recependo, altresì, i più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia.

Pertanto, il Modello, strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovverosia per la capacità di seguire e allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi della Società.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere a una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

L'organo amministrativo, è per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione o, in generale, modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo all'organo amministrativo ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dall'accertamento di violazioni.

Pertanto alla luce di tali considerazioni, l'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario nei casi di:

- intervento di modifiche o interpretazioni delle norme in tema di responsabilità amministrativa degli enti, che comportino l'identificazione di nuove attività sensibili;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che comportino l'identificazione di nuove attività sensibili (o variazioni di quelle precedentemente identificate);
- commissione di reati individuati dal Decreto da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di significative e gravi carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;

- formulazioni di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003 n. 201 recante Regolamento concernente disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ai sensi dell'art. 85 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Da ultimo, una volta approvate le modifiche da parte dell'organo amministrativo della Società, l'OdV verifica la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa periodica, l'OdV presenta all'organo amministrativo una nota informativa delle variazioni eventualmente da apportare al Modello al fine di farne oggetto di delibera da parte dell'organo amministrativo.

Le revisioni e la distribuzione in forma controllata dovrà avvenire in conformità all'Allegato 1.